



**Webinaires
RQOH**

Le traitement d'une plainte de harcèlement : un processus équitable et diligent

**Jeudi 26 septembre 2019
13h30 - 14h00 (HNE)**

Rappel du contexte :

- ➔ **Obligation pour tous les employeurs depuis le 1^{er} janvier d'avoir adopté et mis en œuvre une politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes.**
 - *Le harcèlement psychologique inclut le harcèlement à caractère sexuel.*
- ➔ **Pourquoi ? Assurer le droit des personnes salariées d'évoluer dans un milieu de travail exempt de harcèlement.**
- ➔ **L'obligation des employeurs : prévenir et faire cesser.**

Après la réception d'une plainte :

- Accuser réception.
- Se récuser dès qu'on est mis en cause.
- Décider de la recevabilité de la plainte : **y a-t-il apparence de harcèlement ?**
 - *Se référer à la définition incluse dans la politique (qui devrait être conforme à celle que l'on retrouve dans la LNT).*

• Une définition du harcèlement •

[...] on entend par « harcèlement psychologique », une **conduite vexatoire** se manifestant soit par **des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique** du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un **milieu de travail néfaste**.

Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Article 81.19 de la LNT

Après la réception d'une plainte :

- Accuser réception.
- Se récuser dès qu'on est mis en cause.
- Décider de la recevabilité de la plainte : y a-t-il apparence de harcèlement?
 - *Se référer à la définition incluse dans la politique (qui devrait être conforme à celle que l'on retrouve dans la LNT).*
- **Aviser la direction/le gestionnaire dans le cas où des mesures provisoires doivent être mises en œuvre.**

Après la réception d'une plainte (suite) :

→ Aviser la partie mise en cause.

➤ *Rappel à toutes les parties qu'on ne tolèrera aucun préjudice ni représailles à l'égard de qui que ce soit.*

→ En vous référant à votre politique, évaluer si le traitement de la plainte requiert une enquête en bonne et due forme.

➤ *Si les faits sont admis et clairement établis et si les circonstances le permettent, envisager la possibilité d'offrir **une médiation**.*

→ Dans un cas comme dans l'autre, évaluer la pertinence de faire appel à des ressources externes pour appuyer le processus.

L'enquête :

- ➔ Nécessaire si les faits allégués ne sont pas admis ou s'ils sont insuffisamment circonstanciés.
- ➔ Recherche et audition de témoins.
- ➔ Cueillette de toute information pertinente.
- ➔ Les questions à se poser et auxquelles l'enquête doit répondre :
 - *Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ?*
- ➔ Offrir aux parties la possibilité d'être accompagnées... mais pas par un témoin.

Les droits des parties :

• Le traitement d'une plainte de harcèlement •

La personne plaignante a le droit :

- > D'être écoutée et prise au sérieux;
- > De bénéficier de mesures provisoires (s'il y a lieu)²⁵;
- > D'obtenir que cesse le harcèlement (s'il y a lieu)²⁶;
- > À la discrétion et à la protection de sa réputation²⁷;
- > Que la plainte soit traitée dans les meilleurs délais possible;
- > D'être accompagnée au cours de l'enquête;
- > D'être entendue et de faire valoir ses moyens de preuve au soutien de sa plainte;
- > À un contrôle de la fidélité du compte rendu de ses déclarations;
- > À ne subir du fait de sa participation à l'enquête, aucune perte de traitement, d'avantage ni l'imposition de quelque type de représailles que ce soit.

SOURCE : Barreau du Québec, *Guide des meilleures pratiques à l'intention des avocats effectuant des enquêtes sur des plaintes de harcèlement psychologique en milieu de travail* (2017)

• Le traitement d'une plainte de harcèlement •

La personne dont la conduite est mise en cause a le droit :

- > D'être informée par écrit et dans un délai raisonnable des faits qu'on lui reproche²⁸ avant l'entrevue avec l'avocat enquêteur;
- > De s'expliquer et se défendre, de faire valoir son point de vue et de présenter ses moyens de preuve;
- > À la discrétion et à la protection de sa réputation³⁰;
- > Que le dossier soit traité dans les meilleurs délais possible;
- > D'être protégée contre les plaintes frivoles ou abusives³¹;
- > D'être accompagnée au cours de l'enquête;
- > À un contrôle de la fidélité du compte rendu de ses déclarations;
- > À ne subir du fait de sa participation à l'enquête, aucune perte de traitement, d'avantage ni l'imposition de quelque type de représailles que ce soit.

Au terme de l'enquête et en conclusion du processus :

- ➔ Tirer ses propres conclusions.
 - *Garder le cap sur l'objectif : **faire cesser la conduite vexatoire.***
- ➔ Informer les parties concernées et faire rapport aux instances appropriées.

Conseils pratiques :

- ➔ **Suivre la procédure prévue dans la politique.**
- ➔ **Rapidité et diligence dans le traitement de la plainte et la mise en œuvre des mesures de redressement ou correctives, s'il y a lieu.**
 - *Respecter les délais prévus dans la politique.*
- ➔ **Équité du processus : à l'égard de la personne plaignante, de celle qui est mise en cause et de toute autre partie concernée.**
 - *Permettre à toutes de donner leur version des faits.*

Conseils pratiques (suite) :

- ➔ S'assurer que les personnes impliquées ont accès à des ressources de soutien.
- ➔ Respect de la confidentialité.
 - *Ne transmettre à un tiers que les seuls éléments qu'ils ont besoin de connaître.*
- ➔ Tenir les parties informées du déroulement du processus.
- ➔ Documenter, documenter et... documenter !



Merci !